

Commission
de l'équité
salariale

Rapport annuel de gestion
2008-2009

Commission
de l'équité
salariale



Rapport annuel de gestion 2008-2009

Le contenu de cette publication a été produit par la Commission de l'équité salariale

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-550-41580-9
ISSN 1709-4496

© Gouvernement du Québec, 2009

Monsieur Yvon Vallières
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

Conformément à la Loi sur l'administration publique, j'ai le plaisir de vous transmettre le Rapport annuel de gestion 2008-2009 de la Commission de l'équité salariale.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le ministre du Travail,

SAM HAMAD
Québec, septembre 2009

Monsieur Sam Hamad
Ministre du Travail
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Ministre,

C'est avec plaisir que je vous sou mets le Rapport annuel de gestion 2008-2009 de la Commission de l'équité salariale.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La présidente de la Commission de l'équité salariale,

LOUISE MARCHAND, avocate
Québec, septembre 2009



TABLE des matières

7	MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE
8	DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES
9	PARTIE I
	LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE
9	• <i>La mission de la Commission</i>
10	• <i>La clientèle</i>
11	• <i>La composition de la Commission</i>
13	• <i>L'organisation</i>
16	LES FAITS SAILLANTS DE 2008-2009
18	PARTIE II
	LES RÉSULTATS 2008-2009 AU REGARD DU PLAN STRATÉGIQUE 2005-2008
18	Mise en contexte
18	Schéma du Plan stratégique 2005-2008
20	Sommaire des résultats 2008-2009
21	ORIENTATION STRATÉGIQUE 1 – PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ SALARIALE
21	<i>Axe d'intervention – 1.1 Connaissance</i>
29	<i>Axe d'intervention – 1.2 Partenariat</i>
32	ORIENTATION STRATÉGIQUE 2 – FAIRE RESPECTER ET APPLIQUER LA LOI
32	<i>Axe d'intervention – 2.1 Conformité à la Loi</i>
37	ORIENTATION STRATÉGIQUE 3 – MODERNISER LES FAÇONS DE FAIRE DE LA COMMISSION
37	<i>Axe d'intervention – 3.1 Renforcement organisationnel</i>
38	PARTIE III
	LES RÉSULTATS 2008-2009 AU REGARD DE LA DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

41

PARTIE IV

LA CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE

41

- *Les ressources humaines*

43

- *Les ressources informationnelles*

43

- *Les ressources financières et matérielles*

44

PARTIE V

LES EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES

44

- *Accès à l'égalité en emploi*

44

- *Allègement réglementaire et administratif*

45

- *Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics*

45

- *Développement durable et changements climatiques*

46

- *Égalité entre les femmes et les hommes*

46

- *Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration*

47

- *Gouvernance des sociétés d'État*

47

- *Protection des renseignements personnels*

48

- *Recommandations du Vérificateur général du Québec*

49

ANNEXE 1

LISTE DES ORGANISMES QUI ONT PARTICIPÉ AUX AUDITIONS PUBLIQUES DE LA COMMISSION
DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL LES 25, 26 et 31 MARS 2009

50

ANNEXE 2

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DE LA COMMISSION
DE L'ÉQUITÉ SALARIALE



MESSAGE DE LA présidente

C'est avec grand plaisir que je vous présente le Rapport annuel de gestion 2008-2009. Tout au long de l'année, nous avons été animés par le souci constant de l'application rigoureuse de la Loi sur l'équité salariale et par la volonté continue d'offrir les meilleurs services à la clientèle.

Ce rapport rend compte des résultats atteints au cours de l'année de prolongation de l'application du Plan stratégique 2005-2008 de la Commission de l'équité salariale. Une année de transition, une année charnière, grandement caractérisée par la réflexion découlant de la consultation des partenaires en prévision de modifications à notre Loi. Cela a mené à la présentation du projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale. Une période qui aura aussi permis de préparer l'avenir avec l'élaboration du prochain plan stratégique qui guidera les actions de la Commission pour les cinq prochaines années. Une année enfin qui, compte tenu de la conjoncture entourant la préparation des modifications à la Loi, a entraîné un ralentissement dans la demande de certains services.

Les résultats que nous vous présentons reflètent la rigueur des membres de la Commission dans la prise de décisions afin d'amener les entreprises à se conformer à la Loi. Ils témoignent également du travail consciencieux de tout le personnel pour mieux tenir compte de l'évolution des besoins des employeurs, des personnes salariées et des partenaires. Nous sommes ainsi en mesure de maintenir une offre de services sans cesse améliorée et de grande qualité. Je les remercie toutes et tous de leur engagement, de leur dévouement constant et de leur professionnalisme irréprochable.

Outre la réalisation du mandat que lui prescrit la Loi, la Commission a œuvré sur deux grands chantiers. Ainsi, pour la réalisation de son plan stratégique, c'est notamment dans la foulée des points de vue exprimés par les divers partenaires lors de la consultation générale sur le rapport du ministre du Travail intitulé *La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir*, tenue en février 2008 à l'Assemblée nationale, que la Commission a puisé plusieurs orientations pour repenser certaines de ses approches à l'égard de ses diverses clientèles. Cet exercice de prospective a aussi été grandement enrichi par la participation des commissaires et du personnel, qui ont fait


profiter la Commission de leur expertise, de leur expérience et de leur créativité sans cesse renouvelée. Je les remercie sincèrement pour leur ouverture et leur générosité.

Invitée par le ministre du Travail, la Commission a, par ailleurs, collaboré activement à la réflexion pour l'élaboration du projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, en mettant à la disposition du ministre et du ministère tant son expertise que l'expérience acquise au cours des dix années de mise en œuvre de la Loi. La Commission a aussi participé à la consultation de la Commission de l'économie et du travail, qui visait à obtenir l'opinion des partenaires sur le contenu de ce projet de loi.

Dans ce contexte, j'ai tenu à ce que la Commission concentre ses efforts sur le service à la clientèle en mettant en sourdine certaines initiatives liées à la visibilité de la Commission de l'équité salariale sur la place publique. Ainsi, pour permettre une consultation plus sereine, les activités de communication ont été réduites. Par ailleurs, compte tenu des modifications législatives qui étaient en cours d'étude, la tournée de formation habituelle dans toutes les régions du Québec n'a pas eu lieu. Toutefois, il est bien entendu que la Commission a continué d'offrir des sessions de formation aux employeurs qui en faisaient la demande et elle a participé aux événements d'importance organisés par des partenaires et par d'autres gouvernements.

Le dépôt du projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale et son accueil favorable par la plupart des partenaires donnent un nouveau souffle au dossier et à la Commission, ce qui permettra d'en arriver à éliminer la discrimination salariale systémique. L'engagement du ministre du Travail et du gouvernement pour assurer le respect de l'équité salariale à titre de droit fondamental témoigne en effet de la conviction profonde que cette valeur est désormais inaliénable et qu'elle fait partie de notre patrimoine collectif. La Commission peut donc envisager l'avenir avec enthousiasme et détermination.

LOUISE MARCHAND, avocate



DÉCLARATION sur la fiabilité des données

Les renseignements contenus dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de la responsabilité de la présidente de la Commission de l'équité salariale au 31 mars 2009. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données de ce rapport et des contrôles afférents effectués.

Le Rapport annuel de gestion 2008-2009 de la Commission de l'équité salariale :

- décrit fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'organisation;
- présente les orientations, les objectifs et les indicateurs de résultats du Plan stratégique 2005-2008 ainsi que les cibles à atteindre chaque fois qu'elles ont été déterminées.

À ma connaissance, les résultats et les explications contenus dans le présent rapport ainsi que les contrôles de ces données sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2009.

La présidente de la Commission de l'équité salariale,
Louise Marchand, avocate

Québec, septembre 2009

1 = LA COMMISSION

de l'équité salariale



Cette partie contient de l'information sur la mission de la Commission, sa clientèle, sa composition et son organisation administrative.

La mission de la Commission

La mission de la Commission de l'équité salariale est de veiller à l'application de la Loi sur l'équité salariale au Québec. L'objet de cette loi est de corriger, au sein d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine. La Loi sur l'équité salariale est une loi proactive qui oblige les employeurs dont l'entreprise compte dix personnes salariées ou plus à procéder à un exercice d'équité salariale. Ce dernier permet d'évaluer et de comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine, puis d'estimer les écarts salariaux entre elles. Il oblige ensuite les employeurs à verser des ajustements salariaux à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine, si nécessaire. Les obligations prescrites par la Loi varient selon la taille des entreprises.

Au fil des années, la Commission a développé une expertise inhérente à un domaine de droit qui ressortit aux droits de la personne et aux relations du travail. Dans l'accomplissement de ses diverses missions, la Commission est à l'écoute des partenaires du marché du travail. Ses initiatives et interventions sont inspirées du constant souci de s'adapter aux besoins des parties et du respect et de la mise en œuvre de leurs droits.

Créée par la Loi sur l'équité salariale en 1996, la Commission exerce un rôle à la fois décisionnel et administratif et elle fait rapport au ministre du Travail.

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, la Commission exerce les fonctions suivantes :

- rend des décisions conformément aux dispositions de la Loi;
- diffuse de l'information auprès de sa clientèle que sont les entreprises, les associations accréditées, les travailleuses, les relayers divers, comme les ordres professionnels, et le grand public;
- prête assistance aux entreprises dans l'établissement et le maintien de l'équité salariale;
- élabore et adapte des outils facilitant la réalisation de l'équité salariale;
- effectue des études et des recherches sur toute question relative à l'équité salariale;
- surveille la réalisation des exercices ou des programmes d'équité salariale et veille au maintien de l'équité salariale dans les entreprises;
- fait enquête de sa propre initiative ou à la suite d'un différend ou d'une plainte et détermine, le cas échéant, les mesures qui doivent être prises pour que l'équité salariale soit atteinte;
- favorise la concertation et le règlement à l'amiable au sein des entreprises, notamment par la conciliation;
- donne des avis au ministre du Travail.

Pour assumer pleinement son rôle, la Commission doit fournir une prestation de qualité, rapide et courtoise et transmettre une information claire et précise. Elle doit également traiter les plaintes et les différends de façon rigoureuse dans un délai raisonnable et répondre aux questions soumises de façon confidentielle, avec diligence et impartialité.

La Commission doit être au fait de l'évolution du marché du travail, connaître la progression de l'équité salariale dans les entreprises et dégager les facteurs externes susceptibles d'avoir une influence sur l'application de la Loi et sur ses interventions.

La clientèle

La clientèle de la Commission est composée d'employeurs, d'associations accréditées et de personnes salariées qui occupent des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Le bassin d'entreprises de 10 personnes salariées ou plus visé par la Loi sur l'équité salariale s'établit à plus de 43 000 dans toutes les régions du Québec¹.

Au Québec, en 2008, la population active est de 4 184 900 personnes. De ce nombre, il y a 3 339 300 personnes salariées qui travaillent pour le compte d'un employeur, dont 1 682 900 hommes et 1 656 500 femmes².

Au cours de l'année 2008, marquée par une crise économique mondiale, la création d'emplois est attribuable presque autant à l'industrie des biens qu'à celle des services³. Le secteur privé et le secteur public affichent le même rythme de création d'emplois alors qu'en 2007, le secteur privé connaissait une hausse plus importante du nombre d'emplois⁴. En 2008, les femmes bénéficient de la création d'environ 22 400 emplois, ce qui « représente environ les trois quarts de la création nette ». Ainsi, la part des femmes dans l'emploi total a augmenté de 2007 à 2008, passant de 47,6 % à 47,8 %. Celle des hommes a diminué, passant de 52,4 % à 52,2 %, mais elle reste tout de même plus élevée que celle des femmes⁵.

La participation croissante des Québécoises au marché du travail est certainement un progrès à souligner, bien que cette présence se situe encore dans un nombre limité de secteurs d'activités économiques et souvent dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. En effet, plus de la moitié des emplois dans l'industrie des services (55 %) sont occupés par des femmes en 2008 et certains secteurs regroupent une forte majorité de femmes. C'est le cas notamment des soins de santé et de l'assistance sociale (80,1 %), des services d'enseignement (65,9 %), de l'hébergement et des services de restauration (58,5 %) et de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (57,5 %)⁶.

¹ COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir : rapport du ministre du Travail sur la mise en Suvre de la Loi sur l'équité salariale*, novembre 2006, p. 35.

² Institut de la statistique du Québec. *État du marché du travail au Québec : bilan de l'année 2008, 2009*, p. 44.

³ *Ibid.*, p. 10. L'industrie des biens comprend les secteurs d'activité suivants : le secteur primaire; les services publics; la construction; et la fabrication. L'industrie des services comprend les secteurs d'activité suivants : le commerce; le transport et l'entreposage; la finance, les assurances, l'immobilier et la location; les services professionnels, scientifiques et techniques; les services d'entretien, du bâtiment et autres services; les services d'enseignement; les soins de santé et d'assistance sociale; l'information, la culture et les loisirs; l'hébergement et les services de restauration; autres services; et les administrations publiques.

⁴ *Ibid.*, p. 17.

⁵ *Ibid.*, p. 18.

⁶ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. « Portrait des principaux indicateurs du marché du travail 2000-2008 », *Annuaire québécois des statistiques du travail*, vol. 5, n° 1, juin 2009, p. 73.

En 2008, les données indiquent que les emplois créés sont essentiellement non syndiqués, étant donné que la création d'emplois syndiqués a été plus faible. Le taux de couverture syndicale s'établit ainsi à 39,4 %, soit son plus faible taux depuis 1997⁷. En 2008, 38,5 % des emplois occupés par des femmes étaient syndiqués, comparativement à 40,4 % pour ceux occupés par des hommes⁸.

En 2008, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à obtenir des emplois. Toutefois, elles demeurent toujours concentrées dans un nombre limité de secteurs dans l'industrie des services et elles sont très souvent non syndiquées.

La composition de la Commission

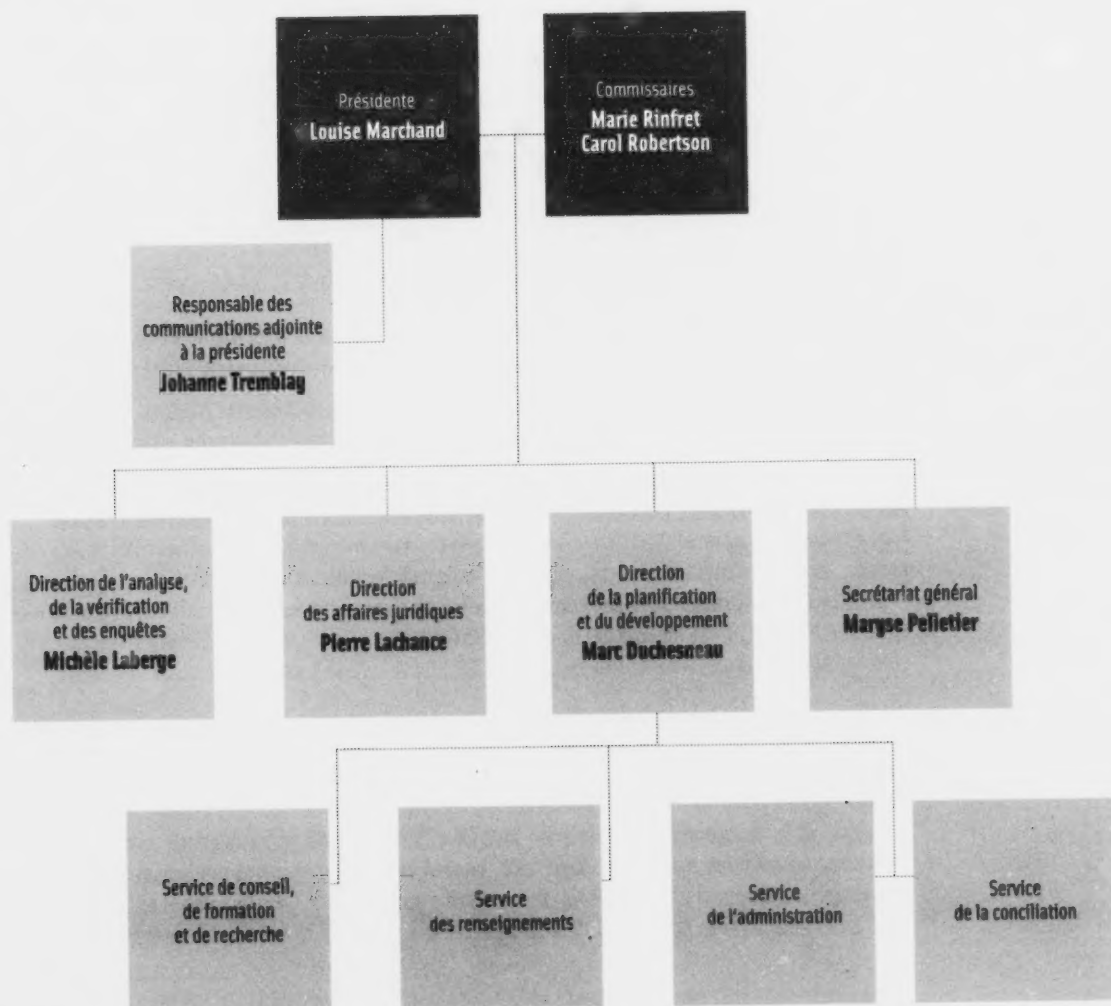
La Commission se compose de trois membres, dont une présidente, nommés par le gouvernement pour des mandats de cinq ans après consultation auprès des organismes les plus représentatifs des employeurs, des personnes salariées et des femmes. La présidente de la Commission dirige et administre les affaires de celle-ci. Elle préside les séances, dont le quorum est de deux membres. En cas de partage des décisions, le vote de la présidente est prépondérant.

M^e Louise Marchand est présidente depuis le 26 juin 2007. Pour leur part, M^{me} Carol Robertson et M^e Marie Rinfret, commissaires, sont en fonction respectivement depuis le 10 mai 2004 et le 26 juin 2007. Au cours de l'exercice 2008-2009, la Commission a tenu 37 séances qui ont conduit à plus de 330 décisions.

⁷ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *État du marché du travail au Québec : bilan de l'année 2008, 2009*, p. 17.

⁸ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Rémunération et conditions de travail : taux de présence syndicale (employés), résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, moyennes annuelles, Québec, 1997 et 2008, 2009*, http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl/remnr/remnr_condt_travl/i001_presence_syndicale_que_97-08.htm.

Organigramme



L'organisation

La présidente dirige la Commission, qui se compose du Secrétariat général, du Service des communications, de la Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes, de la Direction des affaires juridiques et de la Direction de la planification et du développement.

La présidente

La présidente est le trait d'union entre les rôles décisionnel et administratif de la Commission. Elle établit le lien entre les membres et l'organisation de la Commission. Dans ce contexte et en tout temps, elle s'assure que la Commission accomplit sa mission conformément à la Loi. Elle définit, de concert avec les commissaires, les orientations relatives à la mise en œuvre de la Loi.

La présidente est responsable de l'organisation structurelle de la Commission. Ainsi, elle détermine et planifie, avec un comité formé des gestionnaires, les priorités, les ressources nécessaires, les travaux dans le contexte de la modernisation de l'État et conduit les affaires de la Commission. De plus, elle préside le comité consultatif des partenaires qui sont directement concernés par l'application de la Loi. Elle est la porte-parole de la Commission. Elle représente cette dernière auprès des divers interlocuteurs publics ou privés, des partenaires du monde du travail, des organisations professionnelles et communautaires, des médias, des ordres professionnels et des gouvernements qui sont responsables de l'application de lois ou de politiques en matière d'équité salariale, ou qui s'intéressent à la législation québécoise. Enfin, elle participe à différents forums et événements régionaux, nationaux et internationaux sur des questions relatives à l'équité salariale, aux droits du travail, aux droits de la personne et à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

Les commissaires

Les commissaires composent, avec la présidente, le forum décisionnel qui détermine les mesures pour faire appliquer la Loi. Elles participent par ailleurs à la définition et à l'élaboration des orientations relatives à la mise en œuvre de la Loi. En conformité avec les lois et règlements de la Commission, elles exercent tout mandat que leur confie la présidente.

Le Secrétariat général

Le Secrétariat général coordonne les relations entre le bureau de la présidente, les partenaires gouvernementaux, les gouvernements étrangers et les organisations externes. Il planifie et coordonne l'ensemble des travaux pour la tenue des séances de la Commission, apporte le soutien nécessaire aux activités des commissaires et assure le suivi des décisions. De plus, le Secrétariat est responsable des mandats liés à l'application de la Loi sur l'administration publique pour la réalisation des plans stratégiques, des déclarations de services aux citoyennes et aux citoyens et des rapports annuels de gestion. Il voit également à l'application de la Loi sur le développement durable. Enfin, il représente aussi la Commission auprès du réseau gouvernemental en matière d'éthique et de celui lié à la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, auxquels sont associés des plans d'action triennaux et aussi auprès de celui concernant la mise en œuvre de la Politique gouvernementale sur l'allégement réglementaire et administratif.

Le Secrétariat coordonne les travaux relatifs à la tenue de commissions parlementaires. Il assure le développement de l'expertise du personnel de la Commission avec des activités de recherche et d'analyse-conseil sur des questions liées à l'équité salariale, à la rémunération et plus largement au marché du travail. La coordination des activités des comités consultatifs des partenaires est également sous la responsabilité du Secrétariat.

Le Service des communications

Le Service des communications, qui relève directement de la présidente depuis septembre 2007, coordonne les relations avec le cabinet du ministre du Travail ainsi que les activités médiatiques et la diffusion de l'information sur l'application de la Loi auprès de la clientèle et du public en général. Le Service produit des documents de vulgarisation et est responsable de la promotion et de la publicité de la Commission. Il gère aussi le site Web et les relations de presse. De plus, le Service des communications exerce un rôle-conseil auprès des autorités pour la diffusion de l'information et, à cette fin, il conçoit et réalise des plans de communication. Enfin, il est responsable de l'application de la Charte de la langue française.

La Direction des affaires juridiques

La Direction des affaires juridiques développe et offre l'expertise juridique nécessaire au soutien des fonctions décisionnelles et administratives de la Commission. Ainsi, elle donne des conseils juridiques, effectue des recherches et émet des opinions sur l'application et l'interprétation de la Loi sur l'équité salariale et sur toute autre question de nature juridique, législative ou réglementaire. Elle est également responsable de l'application de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. Enfin, la Direction des affaires juridiques représente la Commission devant la Commission des relations du travail ou tout autre tribunal.

La Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes

La Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes exerce le mandat d'enquête et d'analyse préalable à la prise de décision des membres de la Commission. L'enquête peut être menée à la suite d'une plainte ou d'un différend, ou à l'initiative de la Commission. La Direction recueille les renseignements et les faits pertinents auprès des parties, les analyse en fonction des dispositions afférentes de la Loi, fait rapport de ses constatations et soumet ses recommandations aux membres de la Commission pour la prise de décisions. Elle voit également à l'application des mesures que détermine la Commission dans ses décisions. De plus, la Direction administre le programme de vérification, dont l'objet est d'assurer la mise en œuvre de la Loi et le respect des droits des titulaires d'emplois visés. Ces enquêtes de vérification, menées à l'initiative de la Commission, résultent d'une sélection aléatoire d'entreprises.

La Direction de la planification et du développement

Afin d'offrir un meilleur soutien à la clientèle, la Direction de la planification et du développement est maintenant composée de trois services : le Service de conseil, de formation et de recherche, le Service de conciliation et le Service de l'administration.

- Le Service de conseil, de formation et de recherche offre le service téléphonique de première ligne, tout en étant responsable de l'assistance spécialisée pour le soutien à la clientèle dans les volets plus complexes ou techniques de la Loi. Pour soutenir les entreprises dans la réalisation de l'exercice et du maintien de l'équité salariale, le Service conçoit des projets de développement de produits et services, élabore des outils, met au point des formations accessibles dans toutes les régions du Québec et offre des formations sur mesure. Il effectue des activités de recherche reliées à l'équité salariale devant mener à l'adoption d'orientations par les membres de la Commission. De plus, ce service développe des partenariats pour la formation en équité salariale, notamment avec la collaboration de certains ordres professionnels.
- Le Service de conciliation est offert dans tous les cas de différends et dans certains dossiers de plainte. Lorsque les parties acceptent l'offre de conciliation, une conciliatrice ou un conciliateur intervient en vue de rechercher une entente conforme à la Loi et satisfaisante pour les parties impliquées. Cette démarche s'inscrit dans les objectifs de la Loi sur l'équité salariale et souligne la volonté de favoriser des relations harmonieuses entre les parties.
- Le Service de l'administration assiste et conseille la présidente et les gestionnaires en matière de services administratifs, de gestion interne et de gestion des ressources humaines. Il est responsable de l'administration du système de gestion des ressources financières et matérielles SAGIR (Solutions d'affaires en gestion intégrée des ressources) et du soutien informatique. Il est aussi responsable de l'évolution du système GID (Gestion intégrée des dossiers). Le Service de l'administration exerce un rôle de liaison, notamment avec les ministères assurant le partage de services et avec les organismes centraux du gouvernement, sur toute question concernant les ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles.

LES FAITS SAILLANTS de 2008-2009

Au cours de l'année de prolongation de la mise en œuvre de son plan stratégique 2005-2008 et conformément à la mission qui lui est confiée, la Commission de l'équité salariale a continué de porter une attention particulière à l'évolution de l'environnement tant externe qu'interne afin d'orienter ses interventions et d'adapter son offre de services au contexte de l'année 2008-2009.

En plus des travaux habituels reliés à son mandat d'information et de surveillance de l'application de la Loi (information, formation, assistance spécialisée, enquête, vérification et conciliation), la Commission a participé activement à la démarche entreprise par le ministre du Travail visant la modification de la Loi sur l'équité salariale. Elle a également enclenché le processus devant mener à l'élaboration de son nouveau plan stratégique.

Ainsi, les principales réalisations de la Commission de l'équité salariale en 2008-2009 peuvent être regroupées sous trois grands volets :

... Gouvernance

- Soutien technique à la réflexion ayant mené à l'élaboration du projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale;
- Participation à la consultation en commission parlementaire (Commission de l'économie et du travail) sur le projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale;
- Représentations devant la Commission des relations du travail et les tribunaux pour défendre ses décisions ou pour faire avancer le droit en équité salariale;
- Conception du plan stratégique 2009-2014 et de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens;
- Réalisation du Plan d'action de développement durable 2009-2013.

... Soutien aux entreprises

- Élaboration d'une nouvelle version du Progiciel pour réaliser l'exercice d'équité salariale afin d'inclure les activités de maintien;
- Travaux préparatoires à la mise au point d'une formation en ligne sur la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises.

... *Partenariat et visibilité*

- Conférence de la présidente et de la secrétaire générale de la Commission lors de l'activité marquant le 20^e anniversaire de la Loi sur l'équité salariale de l'Ontario, à Toronto;
- Conférence de la présidente de la Commission devant le Barreau du Québec au colloque thématique intitulé *Développements récents en droit du travail* organisé par le Service de la formation continue du Barreau du Québec (180 avocats et avocates);
- Partenariat avec l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec et ententes intervenues avec le Barreau du Québec, l'Ordre des comptables en management accrédités du Québec, l'Ordre des comptables agréés du Québec et l'Ordre des comptables généraux licenciés du Québec à l'effet d'inclure la formation « L'équité salariale » dans leurs catalogues respectifs des cours de formation continue 2008-2009. C'est la totalité des ordres professionnels ayant collaboré à la promotion de la tournée de formation de l'automne 2007 qui poursuivent leur coopération en intégrant l'équité salariale à leurs activités de formation;
- Partenariat avec l'Institut canadien d'information juridique (CanLII) et la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ) afin de rendre accessibles les décisions de la Commission sur leurs sites Web;
- Partenariat renouvelé avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail afin d'offrir des sessions de formation sur la Loi sur l'équité salariale aux travailleuses non syndiquées;
- Dépôt du rapport du Comité des travailleuses non syndiquées à la Commission de l'équité salariale;
- Refonte du site Web de la Commission pour en améliorer l'accessibilité de navigation et simplification de la gestion dynamique du site pour une rapidité accrue des mises à jour;
- Publication d'une chronique régulière dans la revue *Regards sur le travail* du Ministère du Travail et d'articles dans le *Journal du Barreau* du Barreau du Québec.

PARTIE 2 = LES RÉSULTATS 2008-2009

au regard du Plan stratégique 2005-2008

Cette partie rend compte des résultats des engagements de la Commission liés aux orientations et aux objectifs de son plan stratégique. Il est possible de consulter la version intégrale du Plan stratégique 2005-2008 en visitant le site Web de la Commission (www.ces.gouv.qc.ca) et en y choisissant la rubrique *Publications* et ensuite *Activités de la Commission*.

Mise en contexte

L'année 2008-2009 s'inscrit dans le contexte des suivis de la consultation générale à l'Assemblée nationale, tenue en février 2008, sur le rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, intitulé *La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir*.

Ainsi, des discussions et des travaux sur des modifications à la Loi et sur diverses facettes du travail de la Commission se sont poursuivis au cours de la période jusqu'au dépôt du projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, le 12 mars 2009. Des consultations particulières sur ce projet de loi ont été tenues les 25, 26 et 31 mars 2009.

L'année 2008-2009 est une période qui peut être qualifiée de transition. Au cours de celle-ci, tant les employeurs que les personnes salariées de même que les associations accréditées souhaitaient que des modifications soient apportées à la Loi en fonction des demandes et des commentaires formulés lors de la consultation générale de 2008.

En misant sur la richesse des propos exprimés par les partenaires et sur l'expertise de son personnel, la Commission a mené tout au long de l'année des travaux pour la réalisation de son nouveau plan stratégique qui aura une durée de vie de cinq ans, soit de 2009 à 2014. Tout en poursuivant ses activités habituelles, la Commission a profité de cette année charnière pour repenser certaines de ses orientations et réorganiser certaines de ses interventions, entre autres le développement d'outils pour améliorer l'accès à ses services en ligne tels que le progiciel pour réaliser et maintenir l'équité salariale, la formation en ligne et la refonte du site Web. Ceux-ci devront trouver place dans le nouveau plan stratégique en vue d'offrir des services visant à répondre plus précisément aux besoins exprimés par les partenaires et la clientèle.

Dans le contexte où le nouveau plan stratégique n'est pas encore déposé à l'Assemblée nationale, le rapport annuel de gestion pour l'année 2008-2009 est élaboré en fonction du Plan stratégique 2005-2008 en procédant à des ajustements selon le cas.

Un schéma du plan stratégique et de ses principales composantes est présenté ci-après. Il est à noter qu'aux fins du présent rapport annuel, certains indicateurs du plan stratégique ont été révisés afin de prendre en compte l'évolution du contexte et de la prestation de services de la Commission. Les ajustements, lorsqu'il y a lieu, sont clairement mentionnés.

Schéma du Plan stratégique 2005-2008

La vision

L'équité salariale doit devenir un principe fondamental de gestion dans les entreprises au Québec et faire partie des pratiques courantes d'évaluation d'emplois et de rémunération afin d'enraciner dans les faits le droit des travailleuses à une rémunération équitable.

Les enjeux

- Reconnaissance de la discrimination entre les hommes et les femmes, laquelle contrevient au droit à l'égalité et à une rémunération équitable pour les femmes au Québec.
- Compréhension, mise en œuvre et maintien de l'équité salariale pour l'ensemble des entreprises couvertes par la loi.
- Redressement de l'écart salarial entre les emplois de femmes et les emplois d'hommes dans les entreprises du Québec.

<i>Orientations stratégiques</i>	1. Promouvoir l'équité salariale	2. Faire respecter et appliquer la Loi	3. Moderniser les façons de faire de la Commission
<i>Axes d'intervention</i>	1.1 Connaissance 1.2 Partenariat	2.1 Conformité à la Loi	3.1 Renforcement organisationnel
<i>Objectifs</i>	<p>1.1.1 Optimiser la diffusion de l'information, notamment par le biais du gouvernement en ligne, afin d'accroître la connaissance de l'équité salariale et de la loi, prioritairement auprès des travailleuses non syndiquées et des entreprises de petite taille</p> <p>1.1.2 S'assurer que les services offerts par la Commission répondent aux besoins</p> <p>1.1.3 Exercer un leadership dans le développement d'expertises pratiques en équité salariale</p> <p>1.2.1 Augmenter les efforts de partenariat avec le milieu du travail en vue de favoriser l'atteinte de l'équité salariale</p> <p>1.2.2 Développer des partenariats gouvernementaux en vue de favoriser l'atteinte de l'équité salariale</p>	<p>2.1.1 Assurer un service de qualité et un traitement diligent des plaintes et des différends</p> <p>2.1.2 Viser la progression annuelle du taux des entreprises déclarant avoir terminé leur démarche d'équité salariale</p> <p>2.1.3 Favoriser la conciliation entre les parties dans le règlement des plaintes et des différends</p>	<p>3.1.1 Entretenir une culture de la performance, de l'excellence et de la reconnaissance du personnel en vue de répondre aux besoins évolutifs du monde du travail et des clientèles</p>

Sommaire des résultats du Plan stratégique 2005-2008

<i>Objectifs</i>	<i>Réalisation des objectifs du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009</i>	<i>Référence</i>
1.1.1 Optimiser la diffusion de l'information, notamment par le biais du gouvernement en ligne, afin d'accroître la connaissance de l'équité salariale et de la loi, prioritairement auprès des travailleuses non syndiquées et des entreprises de petite taille	Réalisé	Page 21
1.1.2 S'assurer que les services offerts par la Commission répondent aux besoins	Réalisé	Page 26
1.1.3 Exercer un leadership dans le développement d'expertises pratiques en équité salariale	Réalisé	Page 27
1.2.1 Augmenter les efforts de partenariat avec le milieu du travail en vue de favoriser l'atteinte de l'équité salariale	Réalisé	Page 29
1.2.2 Développer des partenariats gouvernementaux en vue de favoriser l'atteinte de l'équité salariale	Réalisé	Page 31
2.1.1 Assurer un service de qualité et un traitement diligent des plaintes et des différends	Partiellement réalisé	Page 32
2.1.2 Viser la progression annuelle du taux des entreprises déclarant avoir terminé leur démarche d'équité salariale	Réalisé	Page 34
2.1.3 Favoriser la conciliation entre les parties dans le règlement des plaintes et des différends	Réalisé	Page 35
3.1.1 Entretenir une culture de la performance, de l'excellence et de la reconnaissance du personnel en vue de répondre aux besoins évolutifs du monde du travail et des clientèles	Réalisé	Page 37

**ORIENTATION
STRATÉGIQUE 1
PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ
SALARIALE**

AXE D'INTERVENTION 1.1

Connaissance

OBJECTIF 1.1.1

Optimiser la diffusion de l'information, notamment par le biais du gouvernement en ligne, afin d'accroître la connaissance de l'équité salariale et de la loi, prioritairement auprès des travailleuses non syndiquées et des entreprises de petite taille

Indicateur	<i>Résultats</i>	
	<i>2007-2008</i>	<i>2008-2009</i>
Volume des activités auprès de la clientèle et des partenaires		
Demandes de renseignements traitées	4 099	1 484
Demandes d'assistance spécialisée traitées	464	305
Participation aux activités de formation	1 582	617
Présence aux colloques, expositions, conférences, etc.	2 507	2 626
Nombre de publications distribuées	14 606	8 753
Total	23 258	13 785

Appréciation de l'atteinte de l'objectif

Ce premier indicateur permet d'obtenir le nombre de personnes ayant bénéficié de l'offre de services de la Commission en 2008-2009 relativement à l'information et au soutien de la clientèle et des partenaires qui sont visés par la Loi sur l'équité salariale.

Sont présentées, sous un même indicateur, les activités qui favorisent le développement des connaissances dans une offre intégrée de services allant d'une information essentielle de base sur la Loi à une connaissance qui requiert une expertise spécialisée dans l'application des différentes étapes obligatoires pour réaliser et maintenir l'équité salariale dans les entreprises assujetties.

Dans l'ensemble, le volume des activités concernant cet indicateur a diminué par rapport à l'année 2007-2008. Cette situation s'explique en bonne partie par le fait que la Commission s'est limitée aux demandes ponctuelles de formation, n'effectuant pas, comme l'année précédente, une tournée générale dans toutes les régions du Québec. Une tournée générale génère habituellement un nombre élevé de demandes de renseignements. Le ralentissement des demandes de la clientèle est aussi lié au contexte de l'attente des résultats de la consultation générale devant apporter des modifications à la Loi sur l'équité salariale.

Néanmoins, le nombre de personnes ayant participé aux formations données presque exclusivement à Québec et à Montréal s'élève tout de même à 617, ce qui est comparable aux années pendant lesquelles il n'y a pas eu de tournée de formation (624 en 2005-2006 et 832 en 2006-2007). Au cours de l'année, la Commission a orienté ses efforts pour le développement de nouveaux outils encore plus performants pour élaborer les paramètres d'une formation en ligne et un progiciel amélioré pour réaliser et maintenir l'équité salariale. Ces outils favoriseront une utilisation maximale des services par voie électronique et permettront une plus grande accessibilité pour la clientèle.

La participation de la Commission à des colloques, des expositions et des conférences a permis de joindre cette année un nombre légèrement supérieur de personnes (2 626), comparativement à l'année précédente (2 507). Ce sont majoritairement des travailleuses et des travailleurs que la Commission a rencontrés lors de ces activités, lui permettant ainsi d'exercer son rôle d'information auprès de cette clientèle.

La tendance à la baisse du nombre de publications distribuées s'observe une fois de plus en 2008-2009, comme prévu depuis 2006-2007. Cette situation, qui est dans les faits souhaitable, s'accroîtra certainement dans le contexte du développement durable. La préoccupation de la Commission pour contribuer aux objectifs gouvernementaux de développement durable fait en sorte qu'elle misera de plus en plus sur l'accessibilité de l'information par voie électronique et par du matériel promotionnel respectueux de l'environnement.

Encore cette année, la Commission a été présente à certains événements publics régionaux et nationaux. Aussi, des rencontres tenues à l'initiative de la présidente ou à l'invitation d'autres gouvernements, d'associations patronales ou syndicales, d'ordres professionnels et de groupes de défense des droits ont permis de joindre un nombre de personnes d'horizons divers. Ces rencontres ont ainsi contribué à faire connaître la Loi sur l'équité salariale et à échanger sur sa raison d'être, ses enjeux et ses effets pour les entreprises et les personnes salariées.

Indicateur	Résultats	
	2007-2008	2008-2009
Augmentation de 10 % des demandes provenant des travailleuses non syndiquées d'ici 2009*	788	341

* L'année prévue pour la réalisation de cet indicateur diffère de celle initialement publiée dans *Le Plan stratégique 2005-2008*.

Appréciation de l'atteinte de l'objectif

Dans le cas des travailleuses non syndiquées, les demandes de renseignements téléphoniques demeurent l'indicateur le plus révélateur dont dispose la Commission pour vérifier si l'objectif a été atteint. En effet, de façon générale, les travailleuses non syndiquées prennent d'abord contact avec le service de première ligne et elles ne représentent qu'une très faible proportion des demandes en assistance spécialisée et en formation.

Accroître auprès de ces travailleuses la connaissance de la Loi et plus précisément de leurs droits et recours constitue à la fois une tâche prioritaire et un défi pour la Commission, compte tenu de leur situation spécifique au travail et du fait qu'elles ne disposent d'aucune structure de représentation.

Le nombre de demandes de renseignements téléphoniques des travailleuses non syndiquées continue de diminuer, passant de 788 appels en 2007-2008 à 341 en 2008-2009. Bien que l'objectif ne soit pas atteint et que la tendance à la baisse du nombre d'appels de ce groupe se poursuive d'une année à l'autre, leur proportion par rapport à l'ensemble des appels reçus aux renseignements téléphoniques est, quant à elle, en croissance. Cela représente 19,2 % du total des appels reçus en 2007-2008 (788 sur 4 099 appels) comparativement à 23,0 % (341 sur 1484 appels) en 2008-2009. Il importe aussi de rappeler que la Commission transmet de l'information à ces travailleuses lors des salons et des expositions auxquelles elle participe, et ce, sans toutefois que leur nombre puisse être comptabilisé.

La Commission continue de diversifier ses moyens pour joindre cette clientèle, notamment par un partenariat avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et la coordination du comité pour les travailleuses non syndiquées, dont le rapport contenant des propositions d'actions envers cette clientèle a été déposé à la Commission le 9 juillet 2008.

Les initiatives de la Commission et celles qu'elle entreprend avec des partenaires ont pour effet de permettre à ces travailleuses de recevoir une information la plus pertinente possible au regard de leur situation. Il faut rappeler ici que la Loi est proactive, comme l'a voulu le législateur et qu'en ce sens, il est entendu que ce sont les entreprises qui doivent agir d'abord et avant tout au bénéfice du droit des travailleuses de recevoir un salaire égal pour un travail équivalent.

Indicateur	Résultats	
	2007-2008	2008-2009
Augmentation de 10 % des demandes provenant des entreprises de petite taille d'ici 2009*		
Demandes de renseignements téléphoniques	1086	598
Demandes d'assistance spécialisée	140	89
Présence aux sessions de formation	622	52
Total	1 848	739

* L'année prévue pour la réalisation de cet indicateur diffère de celle initialement publiée dans *Le Plan stratégique 2005-2008*.

Appréciation de l'atteinte de l'objectif

Au Québec, plus de trois entreprises sur quatre visées par la Loi sur l'équité salariale sont des entreprises de petite taille, qui comptent de 10 à 49 personnes salariées. Ces entreprises constituent une cible prioritaire d'assistance pour la Commission.

En tenant compte du contexte déjà expliqué et en l'absence d'une tournée de formation organisée par la Commission qui permet habituellement de joindre cette clientèle dans sa propre région, les demandes provenant des entreprises de petite taille ont diminué globalement en 2008-2009 par rapport à l'an dernier. C'est le nombre de présences aux sessions de formation qui connaît la plus importante diminution, passant de 622 personnes à 52.

Cependant, en ce qui a trait aux demandes de renseignements téléphoniques et d'assistance spécialisée, il importe de mentionner que la proportion d'entreprises de petite taille a augmenté parmi l'ensemble des demandes provenant des entreprises. En effet, alors que les demandes des entreprises de petite taille représentaient 30,1 % en 2007-2008 (1 848 sur 6 145 demandes), cette proportion s'établit à 35,6 % en 2008-2009 (739 sur 2076 demandes).

Dans les années à venir, le déploiement d'initiatives et de partenariats visé par la Commission devrait se traduire par une augmentation des demandes de soutien de la part des entreprises de petite taille.

L'assistance auprès de ces entreprises se vérifie aussi par le nombre de demandes de téléchargement et par la distribution du CD-ROM contenant le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*, qui s'élèvent à 908 cette année, comparativement à 1 180 en 2007-2008. Le Progiciel est un outil qui a été conçu pour soutenir les entreprises de petite taille et il leur est particulièrement destiné, bien qu'il soit utilisé par les entreprises de toutes tailles.

Dans un souci de répondre spécifiquement aux demandes de sa clientèle, la Commission offre trois autres possibilités de téléchargement d'outils qui font partie du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*, mais qui peuvent être utilisés indépendamment de celui-ci. La Commission constate que cette approche répond à un réel besoin de cette clientèle, puisque 4 360 téléchargements ont été effectués pour les volets « Méthode d'évaluation des emplois », « Questionnaires d'évaluation des emplois » et « Calcul rétroactif des ajustements salariaux », avec respectivement 2 400, 1 260 et 700 téléchargements. Le nombre de téléchargements de ces outils est presque équivalent à celui de l'an dernier, qui était de 4 382.

Par ailleurs, le programme de vérification mis sur pied par la Commission en 2003 constitue un indicateur de l'état d'avancement des travaux d'équité salariale dans les entreprises. En 2008-2009, les dossiers traités en vérification l'ont été à 98 % dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, ce qui porte la moyenne générale à 93 % dans ce type d'entreprises depuis le début du programme de vérification.

Indicateur

Maintien de l'achalandage du site Internet de la Commission à 50 000 visites par année

Résultats

2007-2008	2008-2009
88 979	80 253

Visites du site Internet de la Commission

Appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission poursuit ses efforts visant à contribuer à l'orientation gouvernementale liée au développement des services en ligne et ainsi à répondre, par une information de qualité, à sa clientèle utilisatrice.

Le Plan stratégique 2005-2008 fixait l'objectif d'achalandage du site Internet à au moins 50 000 visites annuelles. La période 2008-2009 indique une fréquentation supérieure de plus de 30 000 visites par rapport à la cible fixée, bien que l'on puisse constater une diminution par rapport à l'année 2007-2008.

La refonte du site Web de la Commission a été réalisée au cours de l'année. D'une facture visuelle rajeunie avec un contenu remanié et accessible, le nouveau site témoigne du souci de la Commission de toujours mieux répondre aux besoins de sa clientèle de toutes les générations.

Les résultats démontrent que la prestation de services en ligne répond à un réel besoin. C'est pourquoi la Commission a poursuivi, en 2008-2009, des travaux en lien avec son objectif stratégique. Elle s'active donc à rendre disponible une version plus conviviale et complète du progiciel permettant la réalisation et le maintien de l'équité salariale et a amorcé la production de modules de formation à distance. Ainsi, elle espère répondre plus directement et plus efficacement aux besoins de la clientèle et des partenaires dans toutes les régions du Québec, et ce, dans une perspective qui respecte aussi les objectifs de développement durable.

Afin d'enrichir constamment l'expertise en matière d'équité salariale et de partager les connaissances dans ce domaine, la Commission améliore sans cesse ses activités de veille informationnelle sur l'équité salariale et, plus globalement, sur l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

La Commission diffuse les résultats de sa veille à ses partenaires et à sa clientèle, de même qu'à toute personne intéressée à ces questions en produisant chaque mois la *Veille informationnelle sur l'équité salariale*, qui est disponible par abonnement.

Ce bulletin d'information électronique, unique dans la francophonie, rassemble de l'information provenant surtout de sites Internet francophones et présente, s'il y a lieu, des ressources pouvant servir de référence dans le domaine de l'équité salariale. Le bulletin traite, par exemple, de dossiers d'actualité, d'études statistiques et de questions de droit provenant de sites québécois, canadiens et étrangers.

En 2008-2009, il y a un peu plus de 200 abonnements, un nombre comparable à celui de 2007-2008. Dans le but d'augmenter le nombre d'abonnements, la Commission a mené en mars 2009 une activité de promotion visant à inviter des personnes de milieux divers à profiter de la richesse de l'information offerte par la veille informationnelle. Les résultats de cette opération seront connus après la période de référence 2008-2009.

OBJECTIF 1.1.2

S'assurer que les services offerts par la Commission répondent aux besoins

Le Service de conseil, de formation et de recherche est la porte d'entrée principale de la Commission pour toute la clientèle et les partenaires qui ont des questions concernant la Loi sur l'équité salariale. L'accessibilité à un service téléphonique, sans frais partout au Québec, est assurée de 8 h 30 à 17 h du lundi au vendredi, et ce, par une équipe de personnes qualifiées.

Ce service offre des renseignements, de l'assistance spécialisée et de la formation concernant les différentes étapes d'application de la Loi, tant pour la réalisation d'un exercice d'équité salariale que pour le maintien de l'équité salariale dans les entreprises.

Quant au Service de conciliation, il permet aux parties en cause d'en arriver à une entente à la suite d'une plainte ou d'un différend, surtout dans les milieux syndiqués.

Indicateur	Résultats	
	2007-2008	2008-2009
100 % de réponse aux demandes d'interventions de la clientèle	100 %	100 %
80 % de taux de satisfaction des clientèles à l'égard des services offerts par la Commission	98,4 %	97,5 %

Appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission répond à la totalité des demandes qui lui sont adressées, soit par l'intermédiaire des renseignements téléphoniques, de l'assistance spécialisée ou des activités de formation.

La mesure des taux de satisfaction des clientèles à l'égard des services offerts par la Commission s'effectue à partir de l'évaluation des activités mentionnées précédemment, auxquelles s'ajoutent celles du Service de conciliation.

Le résultat de 2008-2009 demeure sensiblement le même que l'an dernier, avec 97,5 %. Le taux de satisfaction à l'égard des services offerts par la Commission dépasse largement l'indicateur de 80 %. Le taux obtenu correspond au nombre de réponses aux catégories « satisfaisant » et plus inscrites dans les fiches d'appréciation. La Commission constate que, depuis la première année de mise en œuvre de son plan stratégique, le degré de satisfaction de sa clientèle envers les services rendus demeure très élevé.

Les résultats obtenus démontrent la capacité de la Commission à maintenir, et même à accroître la qualité de ses services et à répondre le plus adéquatement possible aux besoins de la clientèle.

OBJECTIF 1.1.3

Exercer un leadership dans le développement d'expertises pratiques en équité salariale

La réputation de la Commission en matière d'expertise en équité salariale grandit continuellement. La Commission est en effet reconnue comme une référence dans ce domaine non seulement au Québec, mais également au Canada et même à l'international.

Indicateur	Résultats	
	2007-2008	2008-2009
Volume de demandes d'expertises documentées à l'externe	9	5

Appréciation de l'atteinte de l'objectif

Au cours de l'année 2008-2009, le nombre de demandes d'expertises documentées à l'externe s'élève à 5, comparativement à 9 en 2007-2008.

Bien que l'on constate une diminution du volume de demandes cette année, la Commission considère que les partenariats établis à l'externe pour améliorer sa performance en ligne devraient générer des retombées importantes pour l'accessibilité et la qualité de ses services. Ainsi, la Commission a renouvelé son partenariat avec des ressources externes spécialisées pour le développement d'outils destinés à l'offre de formation en ligne et pour l'amélioration du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*. Ces ressources externes contribuent à soutenir la Commission dans la mise en ligne de ses outils.

De façon générale, la Commission fait appel à des ressources externes dans des domaines spécialisés, comme la réalisation de sondages et d'enquêtes, la rémunération et l'évaluation des emplois de même que la discrimination systémique et le droit du travail.

Développer sans cesse ses connaissances et son savoir-faire dans un marché du travail en constante transformation, où la recherche de flexibilité en emploi est en progression, permet à la Commission d'accroître son efficacité et son habileté à répondre aux questions de plus en plus complexes des employeurs, des associations accréditées, des personnes salariées, des firmes de consultants et des partenaires. La priorité accordée à la recherche d'une expertise de pointe démontre la capacité de la Commission à exercer son leadership et à demeurer la référence en équité salariale au Québec et ailleurs.

Indicateur	Résultats	
	2007-2008	2008-2009
Volume de sujets ayant fait l'objet de transfert d'expertise à la CÉS	8	14

Appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission s'assure que son personnel possède toutes les connaissances nécessaires pour maintenir la qualité de ses interventions auprès de sa clientèle.

Ainsi, au cours de la période 2008-2009, 14 sujets ont fait l'objet d'un transfert d'expertise, que ce soit par des sessions de formation spécifiques, par les travaux du comité visant à assurer la cohérence des interventions de la Commission sur les orientations et les décisions prises, par la mise en place de comités *ad hoc* sur des points techniques d'application de la Loi ou par des chroniques juridiques. Les sujets qui ont fait l'objet d'une attention particulière sont les suivants :

- le contenu des affichages prévus à la Loi sur l'équité salariale;
- le calcul des intérêts;
- le maintien de l'équité salariale;
- les pouvoirs d'intervention de la Commission de l'équité salariale devant les tribunaux;
- la notion de cadre supérieur dans les municipalités;
- les programmes distincts ne comportant aucune catégorie d'emploi à prédominance féminine;
- l'équité salariale dans les municipalités;
- l'utilisation de tranches de points aux fins de la comparaison des catégories d'emplois;
- la concession de services à une entreprise sous-traitante et la Loi sur l'équité salariale;
- la distinction entre un « programme distinct » et un « programme conjoint »;
- les programmes distincts pour disparités régionales;
- la notion d'« entreprise » dans le contexte de la Loi sur l'équité salariale;
- le projet de loi C-10 du gouvernement fédéral sur l'équité dans la rémunération du secteur public déposé le 6 février 2009;
- la mise à jour du contenu du matériel explicatif de l'interprétation de la Loi et des orientations, de façon que les unités administratives en aient une compréhension commune.

De plus, dans le contexte du dépôt du projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, le 12 mars 2009, la Commission a tout mis en œuvre afin que le personnel ait accès à l'information pertinente sur les modifications proposées et qu'il puisse bénéficier des travaux menés à la Commission de l'économie et du travail et à l'Assemblée nationale lors des consultations particulières et de l'étude détaillée du projet de loi.

Par ailleurs, dans le cadre du programme d'intégration du nouveau personnel, la Commission a élaboré, au cours de l'année, le *Guide d'accueil*. Ce document constitue un outil d'apprentissage concernant les différents aspects de l'application de la Loi sur l'équité salariale afin d'offrir au personnel arrivant dans l'organisation une vision d'ensemble de la problématique de l'équité salariale. Le Guide comprend notamment des exercices pratiques en lien avec les divers mandats qui sont exercés à la Commission.

AXE D'INTERVENTION 1.2

Partenariat

OBJECTIF 1.2.1

Augmenter les efforts de partenariat avec le milieu du travail en vue de favoriser l'atteinte de l'équité salariale

La Commission entretient des liens privilégiés avec des partenaires du Québec, du Canada et d'ailleurs dans le monde sur toute question touchant l'équité salariale.

En vertu de l'article 94 de la Loi sur l'équité salariale, la Commission peut « former des comités consultatifs et déterminer leurs attributions ainsi que leurs règles de fonctionnement ».

Le comité de consultation est l'un des moyens dont dispose la Commission pour recueillir les points de vue et les commentaires de ses partenaires sur diverses questions touchant la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale. Des rencontres avec ces partenaires tout au long de l'année permettent de mieux faire connaître la Loi, d'échanger sur leurs visions et leurs attentes et de conclure des ententes de partenariat.

Indicateur	Résultats	
	2007-2008	2008-2009
Deux rencontres du comité de consultation par année*	-	-
Rencontres avec des partenaires	16	10

* Depuis 2007-2008, afin de mieux rendre compte des activités de partenariat menées, l'indicateur est reformulé comme suit :
Rencontres avec des partenaires.

Appréciation de l'atteinte de l'objectif

En 2008-2009, la Commission a tenu un nombre important de rencontres avec des partenaires d'horizons diversifiés, bien que ce nombre soit un peu inférieur à l'année dernière.

Aussi, un partenariat a été établi avec l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec et d'importantes ententes avec le Barreau du Québec, l'Ordre des comptables en management accrédités du Québec, l'Ordre des comptables agréés du Québec, l'Ordre des comptables généraux licenciés du Québec, la Chambre des notaires du Québec, l'Ordre des administrateurs agréés du Québec et l'Ordre des évaluateurs agréés du Québec ont été conclues afin d'inclure la formation « L'équité salariale » dans leurs catalogues respectifs des cours de formation continue 2008-2009. De plus, dans le but de rendre accessibles les décisions de la Commission sur d'autres sites Web, la Commission a aussi instauré des partenariats avec l'Institut canadien d'information juridique (CanLII) et la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ).

La Commission a été grandement sollicitée dans le cadre des travaux menés par le ministre du Travail visant à apporter des modifications à la Loi sur l'équité salariale. Le projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, a été déposé le 12 mars 2009 à l'Assemblée nationale. Les consultations particulières qui ont ensuite eu lieu à la Commission de l'économie et du travail les 25, 26 et 31 mars 2009 ont permis à la Commission d'obtenir le point de vue des 15 organismes qui ont déposé des mémoires. Ces organismes représentent principalement des regroupements d'employeurs, des organisations syndicales et des groupes de femmes (voir l'annexe 1 pour la liste détaillée).

Indicateur	Résultats	
	2007-2008	2008-2009
Quatre rencontres thématiques avec des partenaires par année	12	6

La Commission organise des activités avec des partenaires afin d'échanger sur des questions concernant l'équité salariale et d'explorer des pistes de solution favorisant l'application de la Loi. Ces rencontres permettent à la Commission de mieux connaître la réalité vécue par la clientèle et de favoriser la diffusion des connaissances de la Commission auprès de ressources gouvernementales et non gouvernementales.

Appréciation de l'atteinte de l'objectif

En 2008-2009, la Commission a dépassé sa cible de rencontres thématiques et a tenu 6 rencontres avec des partenaires portant sur les thématiques suivantes :

- **Les travailleuses non syndiquées**
 - Quatre rencontres du comité pour les travailleuses non syndiquées ont été tenues.
- **Les principes et les obligations de la Loi sur l'équité salariale, le rôle de la Commission et le bilan de l'application de la Loi**
 - Conférence de la présidente devant plus de 180 avocats et avocates lors d'un colloque du Barreau du Québec intitulé Développements récents en droit du travail.
 - Allocutions de la présidente et de la secrétaire générale lors de la conférence marquant le 20^e anniversaire de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale de l'Ontario.

OBJECTIF 1.2.2

Développer des partenariats gouvernementaux en vue de favoriser l'atteinte de l'équité salariale

Indicateur	Résultats	
	2007-2008	2008-2009
Deux collaborations interministérielles par année permettant de joindre les clientèles de la Commission	8	6

La Commission vise à entretenir des relations avec des ministères et des organismes gouvernementaux québécois concernés par différents aspects de l'application de la Loi sur l'équité salariale. L'objectif est de favoriser un transfert mutuel d'expertise et ainsi améliorer l'efficacité des services à la clientèle.

Appréciation de l'atteinte de l'objectif

En 2008-2009, les collaborations interministérielles s'élèvent à 6, dépassant la cible fixée.

La présidente de la Commission de l'équité salariale a tenu des rencontres avec ses homologues des ministères et organismes gouvernementaux suivants :

- La sous-ministre du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine;
- La sous-ministre adjointe, Secrétariat à la condition féminine au ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine;
- La présidente du Conseil du statut de la femme.

Des collaborations ont aussi été établies par la Commission avec les ministères et organismes suivants :

- Les autorités du ministère du Travail, dans une collaboration « continue » dans le cadre des travaux portant sur le projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale;
- Le ministère du Travail, dans le contexte de la publication d'une chronique régulière dans la revue *Regards sur le travail*;
- L'Institut de la statistique du Québec, pour échanger sur les suivis d'une consultation portant sur la création d'une nouvelle typologie de la qualité de l'emploi.

AXE D'INTERVENTION 2.1

Conformité à la Loi

OBJECTIF 2.1.1

Assurer un service de qualité et un traitement diligent des plaintes et des différends

La Loi sur l'équité salariale prévoit que la Commission a pour fonction de faire enquête selon un mode non contradictoire, que ce soit de sa propre initiative ou à la suite d'une plainte ou d'un différend. Dans le cas des entreprises de moins de 100 personnes salariées, où l'employeur a l'entière responsabilité de réaliser l'équité salariale, des plaintes peuvent être déposées à la Commission par des personnes salariées ou des associations accréditées. Pour leur part, les entreprises de 100 personnes salariées ou plus ont l'obligation de mettre en place un comité composé de personnes salariées et d'employeurs. Lorsque ces deux parties ne parviennent pas à s'entendre, l'une d'elles peut soumettre un différend à la Commission.

La Commission a la responsabilité de traiter avec rigueur et diligence les plaintes et les différends qui lui sont adressés et de rendre des décisions qui assurent le respect de la Loi.

La qualité du service de traitement des plaintes et des différends est mesurée ici par deux indicateurs. Le premier concerne le délai de traitement des plaintes et des différends, alors que le second a trait au pourcentage des décisions portées en appel à la Commission des relations du travail.

Indicateur	Résultats	
	2007-2008	2008-2009
<i>Les plaintes et les différends sont traités dans un délai moyen de 180 jours en 2008.</i>		
Délai de traitement des plaintes et des différends	280	584
Délai de traitement des plaintes et des différends déposés et réglés au cours d'une même année	174	141

Appréciation de l'atteinte de l'objectif

Pour l'année 2008-2009, le délai moyen de traitement des plaintes et des différends s'élève à 584 jours, comparativement à 280 l'an dernier. Ce résultat s'explique principalement par les faits suivants :

- La Commission a déployé de très grands efforts pour pouvoir régler des dossiers de plaintes et de différends qui dataient de plusieurs années, soit en raison de la complexité de certains cas ou de l'accès souvent difficile aux données nécessaires ou aux personnes compétentes en entreprises pour la réalisation des enquêtes.
- Pour favoriser le règlement de certains dossiers, la Commission est revenue à la charge auprès des parties afin de pouvoir traiter et fermer les dossiers en suspens par l'approche de la conciliation.
- Comme elle l'anticipait dans son rapport annuel de gestion 2007-2008, la Commission constate une hausse de son délai moyen, étant donné que la proportion des plaintes associées aux secteurs public et parapublic – plaintes qui étaient traitées rapidement parce qu'elles étaient souvent irrecevables – est en baisse importante. En effet, la majorité des exercices d'équité salariale est complétée dans ces secteurs. Il faut noter que la concentration systématique des efforts vers les dossiers très anciens a forcément « pénalisé » le portrait de la Commission au chapitre des délais de traitement de plaintes. Mais ce travail était indispensable et la Commission devait s'y attaquer résolument.

En ce qui concerne le délai de traitement moyen des plaintes et des différends déposés et réglés en cours d'année, il est passé de 174 jours en 2007-2008 à 141 en 2008-2009. Ce résultat démontre une bonne performance de la Commission au cours de l'année.

La Commission continue d'agir pour améliorer ses processus d'enquête et d'analyse, de façon à assurer avec rigueur et diligence le respect du droit fondamental à un salaire égal pour un travail équivalent. Au cours de l'année, la Commission a tout mis en œuvre pour traiter et fermer les dossiers les plus anciens et, par conséquent, le délai moyen de traitement a inévitablement augmenté. Dans le cadre des travaux menés par le ministre du Travail à la suite du dépôt du projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, la Commission est convaincue que certaines difficultés constatées dans la réalisation des exercices d'équité salariale diminueront considérablement, puisque le projet de loi prévoit plusieurs améliorations importantes.

Indicateur	Résultats	
	2007-2008	2008-2009
Maintien du taux de 90 % des décisions qui ne sont pas portées en appel		
Pourcentage des décisions non portées en appel	86 %	95 %

Appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le résultat relatif au pourcentage des décisions qui ne sont pas portées en appel est de 95 % en 2008-2009, dépassant ainsi la cible de 90 %, alors qu'il était de 86 % pour la période 2007-2008.

Ce résultat démontre que, de plus en plus, le choix des entreprises est d'atteindre l'équité salariale et d'accepter le soutien et l'accompagnement de la Commission de l'équité salariale plutôt que de contester les décisions. Aussi, ce résultat apparaît comme étant le reflet que la grande majorité des entreprises considèrent que la Commission a rendu ses décisions avec la compétence, l'expertise et l'équilibre raisonnable, et ce, conformément à l'application de la Loi sur l'équité salariale.

OBJECTIF 2.1.2

Viser la progression annuelle du taux des entreprises déclarant avoir terminé leur démarche d'équité salariale

Indicateur	Résultats	
	2007-2008	2008-2009
Pourcentage des entreprises déclarant leur exercice d'équité salariale terminé	75 %	—
Pourcentage des entreprises ayant terminé leur exercice d'équité salariale selon un diagnostic sur l'état d'avancement des travaux	—	—

Appréciation de l'atteinte de l'objectif

En 2008-2009, aucun sondage auprès des entreprises privées n'a été effectué sur l'état d'avancement des travaux. Sur la base d'une enquête-diagnostic réalisée en 2006, la Commission est en mesure d'affirmer qu'une entreprise sur deux s'est conformée à ses obligations. Cela se vérifie toujours, comme on le verra à l'indicateur suivant.

Dans les secteurs public et parapublic, c'est le maintien de l'équité salariale qui est particulièrement concerné. Pour les programmes terminés (SFPQ, SPGQ et secteurs Santé et Services sociaux et Éducation), les ajustements salariaux ont été effectués en janvier et février 2007. En 2008-2009, les travaux se sont poursuivis pour le programme général public, le programme général parapublic et le programme distinct des agents de la paix de la fonction publique.

L'état d'avancement des travaux en équité salariale, qui correspond à près de 85 % des exercices complétés au gouvernement du Québec, peut être considéré comme un exemple à suivre pour les employeurs du secteur privé.

Indicateur	Résultats	
	2007-2008	2008-2009
Progression annuelle du taux des entreprises ayant complété complété leurs travaux dès le premier diagnostic fait dans le cadre du programme de vérification	—	53 %

Le programme de vérification mis sur pied par la Commission en 2003 vise principalement à faire respecter les droits des personnes salariées en situation plus vulnérable. Il donne aussi des indications sur l'état d'avancement des travaux dans les entreprises sélectionnées. La vérification comporte l'examen des éléments composant l'exercice d'équité salariale réalisé dans une entreprise.

Si, lors de l'enquête de vérification, des irrégularités ou des lacunes sont constatées dans la démarche de l'équité salariale, des mesures correctrices sont alors imposées à l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai pour s'en acquitter, à défaut de quoi les procédures prévues à la Loi pour assurer l'exécution de ces obligations sont engagées.

Appréciation de l'atteinte de l'objectif

En 2008-2009, 121 dossiers de vérification ont été ouverts. Au premier diagnostic, 53 % des entreprises déclarent avoir réalisé leur exercice d'équité salariale, soit sensiblement le même pourcentage que celui observé depuis 2006 (54 %). C'est en bonne partie en réaction à ce « plafonnement » observé dans l'état d'avancement des travaux d'équité salariale depuis 2006-2007 que le ministre du Travail a déposé le projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale et a procédé à des consultations.

C'est aussi dans ce contexte que la Commission a révisé les règles de fonctionnement du programme, de façon à tenter d'obtenir des résultats notables. Plus précisément, il s'agit de faire augmenter significativement le nombre d'entreprises qui se conforment à la Loi.

En 2007-2008, l'accent a été mis sur la nécessité de combler les retards de traitement des dossiers accumulés : le pourcentage des dossiers fermés est ainsi passé de 42 % à la fin de 2006-2007 à 60 % à la fin de 2007-2008 et à 84 % à la fin de 2008-2009.

OBJECTIF 2.1.3

Favoriser la conciliation entre les parties dans le règlement des plaintes et des différends

Le Service de conciliation a été mis sur pied en 2001 pour favoriser le règlement des plaintes et des différends susceptibles de survenir lors de la réalisation des exercices d'équité salariale. Lors du dépôt d'un différend au sein d'un comité d'équité salariale ou d'une plainte, plus particulièrement en milieu syndiqué, la Commission propose systématiquement aux parties un service de conciliation. Ce dernier, qui peut conduire au règlement de la plainte ou du différend, est offert sur une base volontaire.

Lorsque la conciliation n'est pas acceptée par les deux parties ou qu'elle ne permet pas d'en arriver à un règlement du conflit, un processus d'enquête est alors enclenché.

Indicateur	Résultats	
	2007-2008	2008-2009
Maintien du taux d'acceptation de la conciliation supérieur à 80 %.	88,7 %	94,9 %
Taux de succès du Service de conciliation*	89,6 %	92,3 %

* En 2008-2009, l'indicateur ajouté en 2007-2008 est maintenu pour tenir compte du taux de succès du Service de conciliation.

Appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission a enregistré une hausse de 6,2 % du taux d'acceptation de la conciliation en 2008-2009 pour s'établir à 94,9 %, comparativement à 88,7 % l'an dernier. La cible de 80 % est, une fois de plus, largement dépassée.

Étant donné que la conciliation s'avère un service de plus en plus efficace et apprécié autant par les milieux patronal que syndical, la Commission a bon espoir de conserver au fil des années un taux élevé d'acceptation de ce service.

Enfin, en ce qui a trait au taux de succès du Service de conciliation, qui correspond au nombre de dossiers dans lesquels une entente est intervenue à la suite d'une intervention en conciliation, il s'élève cette année à 92,3 %, par rapport à 89,6 % l'an dernier.

**ORIENTATION
STRATÉGIQUE 3**
**MODERNISER LES FAÇONS
DE FAIRE DE LA COMMISSION**

AXE D'INTERVENTION 3.1
Renforcement organisationnel

OBJECTIF 3.1.1

Entretenir une culture de la performance, de l'excellence et de la reconnaissance du personnel en vue de répondre aux besoins évolutifs du monde du travail et des clientèles

La Commission intervient dans un domaine très spécialisé qui requiert une expertise à la fine pointe de l'évolution et qui tient compte de la complexité du marché du travail dans lequel s'applique la Loi sur l'équité salariale. En ce sens, il est essentiel que le personnel dispose des connaissances requises pour que la Commission exerce un leadership en équité salariale en informant, en conseillant et en partageant son savoir-faire avec sa clientèle et ses partenaires.

Indicateur	Résultats	
	2007-2008	2008-2009
En formation, consentir plus de 1 % de la masse salariale annuellement	0,9 %	1,4 %

Appréciation de l'atteinte de l'objectif

En matière de formation de son personnel, la Commission a dépassé la cible fixée de 1 % de sa masse salariale annuelle pour atteindre 1,4 %.

Ce résultat exclut évidemment toutes les sessions de formation sans frais données au sein du gouvernement et à l'interne par le personnel de la Commission aux personnes arrivées au cours de l'année, que ce soit à la Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes, à la Direction de la planification et du développement ou à la Direction des affaires juridiques. Ces formations méritent d'être mentionnées, car elles constituent un apport majeur à la capacité de réussir de l'organisme, ce qui contribue ainsi à l'atteinte de l'objectif.

Indicateur	Résultats	
	2007-2008	2008-2009
Maintien à moins de 5 par année du nombre de plaintes à l'égard des services de la Commission	0	2

Conformément à la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens, toute personne qui n'est pas satisfaite des services offerts par un membre du personnel de la Commission est invitée à adresser une plainte au Bureau de la présidente, qui y répondra dans un délai maximal de 30 jours.

Appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission a reçu deux plaintes durant l'année, dont une seule a été jugée fondée.

PARTIE 3 = LES RÉSULTATS 2008-2009

au regard de la déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens

La Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens de la Commission découle du Plan stratégique 2005-2008 et énonce nos standards de qualité pour répondre aux besoins des clientèles en y précisant les cibles.

La Commission s'est engagée à servir la population en conformité avec la mission qui lui a été confiée par le gouvernement sous quatre angles bien définis : un service de qualité, le respect des délais, la communication et l'amélioration des services.

- **Un service de qualité... Nous nous engageons :**

À vous accueillir rapidement et avec courtoisie.

Le personnel se fait un point d'honneur de traiter avec courtoisie toute personne qui communique avec la Commission, de répondre avec promptitude aux demandes et de diriger la personne vers le service approprié.

À traiter votre dossier de manière confidentielle, avec diligence et impartialité.

Toute l'information détenue par la Commission est protégée par la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., c. A-2.1). Dans ses relations avec ses diverses clientèles, la Commission agit avec impartialité et garantit la confidentialité, notamment dans le processus de traitement des plaintes et des différends qui lui sont soumis.

À vous transmettre une information claire et précise, en tenant compte des besoins exprimés.

Afin de s'assurer de la qualité et de la cohérence de l'information transmise à la clientèle et aux partenaires, la Commission veille à ce que son personnel reçoive toute la formation nécessaire pour maintenir à un niveau optimal les connaissances requises pour l'exercice de la fonction occupée.

À nous assurer que nous avons bien répondu à toutes vos préoccupations.

La Commission vérifie le degré de satisfaction de sa clientèle. En 2008-2009, le taux de satisfaction de l'utilisation des services de la Commission se situe à 97,5 %, comparativement à 98,4 % l'année précédente, ce qui représente une légère baisse non significative. Le taux de satisfaction est largement au-dessus de la cible de 80 %.

- **Le respect des délais, pour mieux vous servir – engagements :**

Prendre en charge votre demande de renseignements dans un délai moyen d'un jour ouvrable.

Toutes les demandes de renseignements reçues par le Service de conseil, de formation et de recherche ont été traitées le jour même en 2008-2009.

Le délai pour le traitement d'une demande d'assistance spécialisée est fixé à moins de 24 heures. En 2008-2009, le délai moyen pour répondre à une demande de cette nature a été d'environ 5 heures 40 minutes.



Expédier dans un délai de 48 heures les publications demandées par téléphone, par écrit ou par courrier électronique.

Au cours de la période visée, les publications demandées ont été expédiées dans un délai inférieur à 24 heures.

Transmettre, dans un délai de 48 heures, un accusé de réception à toute personne salariée qui soumet une plainte ou un différend en vertu de la Loi.

Le délai pour la transmission d'un accusé de réception au cours de l'année 2008-2009 se situe à 40 heures, soit en deçà du délai de 48 heures prévu, ce qui démontre l'attention que porte la Commission à cette clientèle.

Traiter les plaintes et les différends à l'intérieur d'un délai moyen de 180 jours au plus tard le 31 mars 2008.

Le délai moyen de traitement des plaintes et des différends s'élève à 584 jours, ce qui représente une augmentation par rapport à l'an dernier. Les efforts de la Commission pour traiter et régler les dossiers les plus anciens expliquent en bonne partie ce résultat.

Parmi les plaintes et les différends déposés et réglés au cours de l'année, le délai de traitement moyen est de 141 jours, ce qui représente une diminution par rapport à l'an dernier.

La Commission continue d'agir pour améliorer ses processus d'enquête et d'analyse de façon à assurer avec rigueur et diligence le respect du droit fondamental à un salaire égal pour un travail équivalent.

• **Vous donner le choix du moyen de communiquer avec nous – engagements :**

Aux renseignements, une personne répondra à votre appel dans moins de cinq minutes, et ce, pour 95 % des appels.

En 2008-2009, la Commission a répondu aux appels reçus dans un délai inférieur à cinq minutes dans 99,7 % des cas, comparativement à 97,5 % l'an dernier. La Commission dépasse sa cible depuis que ce type d'information est consigné. Il importe de souligner qu'au regard du contexte déjà expliqué, le nombre d'appels reçus a diminué au cours de l'année.

Permettre l'accès au Service des renseignements les jours ouvrables de 8 h 30 à 17 h.

La Commission offre un service de renseignements accessible tous les jours ouvrables de 8 h 30 à 17 h. La clientèle a aussi accès à une boîte vocale et elle a la possibilité de communiquer avec la Commission par courriel.

Rendre disponible un site Internet convivial qui contienne toute l'information pertinente à l'équité salariale.

La refonte du site Web de la Commission a été réalisée au cours de l'année et il a été rendu accessible le 6 mars 2009. D'une facture visuelle rajeunie avec un contenu remanié et accessible, le nouveau site témoigne du souci de la Commission de toujours mieux répondre aux besoins de sa clientèle de toutes les générations.



Si le Plan stratégique 2005-2008 fixait l'achalandage du site Internet à au moins 50 000 visites annuellement, la période 2008-2009 indique une fréquentation de plus de 80 000 visites, soit une fréquentation supérieure de plus de 30 000 visites par rapport à la cible fixée.

Communiquer avec vous dans un délai d'un jour ouvrable après la réception de votre demande de service acheminée par courrier électronique.

En 2008-2009, la Commission a répondu à toutes les demandes transmises par courrier électronique à l'adresse générale de la Commission dans un délai d'un jour ouvrable suivant la réception d'un courriel.

- **Améliorer nos services – engagements :**

Si vous n'êtes pas satisfait ou satisfaite des services offerts par un membre du personnel, la Commission vous invite à adresser une plainte au Bureau de la présidente qui y répondra dans un délai maximum de 30 jours ou vous avisera des raisons expliquant un délai supplémentaire.

La Commission a reçu deux plaintes en 2008-2009, dont une seule a été jugée recevable. Celle-ci a été réglée dans un délai excédant 30 jours, qui s'explique par une longue période d'échange entre la partie plaignante et la Commission.

4 LA CAPACITÉ organisationnelle



Cette partie rend compte des résultats de l'action de la Commission en lien avec la gestion de ses ressources humaines, informationnelles de même que financières et matérielles.

Compter sur une organisation dynamique et performante est l'approche sur laquelle mise la Commission pour réaliser sa mission. Dans un contexte de restrictions, l'environnement interne doit être caractérisé par une capacité d'adaptation constante, par une expertise de qualité en continu développement et par une mobilisation du personnel axée sur l'importance du mandat de l'organisation dans le respect des priorités fixées et de l'atteinte des résultats visés.

Les ressources humaines

L'effectif

Bien que la Commission de l'équité salariale dispose d'un effectif autorisé de 64 ETC (équivalent temps complet) pour réaliser sa mission en 2008-2009, elle a toutefois dû respecter la cible établie par le Conseil du trésor, fixée à 58 ETC.

Au 31 mars 2009, en plus des trois membres de la Commission, l'effectif en place s'établissait à 54 personnes, dont 46 sont à statut permanent et huit sont à statut occasionnel. Le nombre de postes vacants apparaissant dans le tableau suivant ne reflète donc pas la capacité d'embauche réelle de la Commission.

<i>Classes d'emploi</i>	<i>Effectif</i>
Avocates et avocats permanents	3
Avocates et avocats occasionnels	1
Professionnels permanents	26
Professionnels occasionnels	4
Fonctionnaires permanents	10
Fonctionnaires occasionnels	3
Cadres	4
Personnes nommées par le gouvernement	3
Postes vacants	10
Total	64

Répartition des ressources humaines selon les orientations du Plan stratégique 2005-2008

<i>Orientations</i>	<i>Effectif 2008-2009 (%)</i>
1. Promouvoir l'équité salariale	24 %
2. Faire respecter et appliquer la Loi	60 %
3. Moderniser les façons de faire de la Commission	16 %

Ces trois orientations ne sont pas mutuellement exclusives au sein des équipes de travail. Elles s'imbriquent au contraire dans les activités quotidiennes : les personnes qui travaillent au respect de la Loi travaillent aussi à la promouvoir et vice versa. De même, tout le personnel contribue à moderniser les façons de faire de l'État, mais peu de ressources y œuvrent à temps plein. C'est pourquoi il a paru plus judicieux d'adopter la formule des pourcentages pour présenter la répartition du personnel selon l'investissement effectué en fonction des orientations de l'actuel plan stratégique.

Comparativement à l'année précédente, la répartition des ressources au cours de 2008-2009 permet d'observer une augmentation de 3 % et de 2 %, à la fois pour faire respecter et appliquer la Loi et pour moderniser les façons de faire de la Commission dans le contexte plus large de la modernisation de l'État et de la démarche entreprise quant à la réalisation du nouveau plan stratégique de la Commission, conformément à la Loi sur l'administration publique.

La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et le développement de l'expertise professionnelle

La Commission poursuit l'objectif de disposer d'un personnel qualifié et créatif qui peut contribuer à l'amélioration constante de la qualité des services offerts à sa clientèle et à ses partenaires. Pour ce faire, la Commission mise principalement sur l'accroissement des connaissances de son personnel. De plus, elle sélectionne rigoureusement les candidates et candidats et fait en sorte qu'une fois intégrés dans l'organisation, ils bénéficient d'une formation continue et du soutien de leurs collègues. Le travail en équipe est valorisé par les autorités.

Un écart croissant se creuse toutefois entre le nombre de personnes en poste et les besoins réels de la Commission, compte tenu des exigences de décroissance des effectifs. En outre, malgré les efforts déployés ces dernières années, il est de plus en plus difficile de trouver des personnes spécialisées au sein de la fonction publique pour travailler dans le domaine de l'équité salariale. Ce dernier requiert des connaissances issues de plusieurs disciplines telles l'évaluation des emplois, la rémunération et une sensibilité particulière aux biais sexistes.

Devant cette réalité, vers la fin de 2008-2009, la Commission a pu bénéficier de la possibilité d'ouvrir des postes et de recruter de nouvelles personnes à l'extérieur de la fonction publique. Elle a aussi continué de miser sur la révision de ses façons de faire afin d'assurer l'utilisation optimale des compétences de son personnel en place, de former celui nouvellement arrivé et de favoriser le transfert d'expertise.

La santé des personnes et la qualité de vie au travail

La survie d'une organisation comme la Commission de l'équité salariale dépend notamment de l'instauration de mesures compétitives, faute de quoi les défis d'attraction et de rétention du personnel qualifié risquent de devenir difficiles à surmonter au cours des prochaines années. Ainsi, préoccupée par la fidélisation et la santé de son personnel, la Commission a mené des activités permettant de mieux connaître les attentes afin de continuer à explorer les aspects auxquels des améliorations doivent être apportées. Que ce soit à l'initiative de la Commission ou à la suite de commentaires du personnel, plusieurs interventions ont permis de mieux répondre aux attentes du personnel, notamment en matière de conciliation travail-vie personnelle, de santé et sécurité au travail, de santé physique et psychologique et de remboursement des frais liés à l'amélioration ou au maintien de la forme physique.

Les ressources informationnelles

En 2008-2009, la Commission a investi dans la mise à jour du matériel informatique, tant pour certaines pièces d'équipement et du système d'exploitation que pour la mise à niveau de la version de Microsoft Office, étant donné l'importance de disposer d'outils compatibles avec les partenaires externes.

La Commission demeure toujours soucieuse de pouvoir compter sur un système informatique performant pour la prise en charge intégrée des demandes externes et des dossiers concernant les plaintes, les différends, l'assistance spécialisée, le Progiciel, la veille stratégique et l'accès à l'information. Cette préoccupation permet, d'année en année, d'ajuster le système pour alléger la gestion de toute demande de services et d'en assurer l'arrimage avec la gestion documentaire.

Les ressources financières et matérielles

En 2008-2009, le budget de la Commission s'élevait à 5 394 500 \$, comparativement à 5 514 500 \$ en 2007-2008.

	Budget de dépenses 2008-2009	Dépenses réelles 2008-2009	Budget de dépenses 2007-2008	Dépenses réelles 2007-2008
Commission de l'équité salariale	5 394 500 \$	4 851 783 \$	5 514 500 \$	5 055 700 \$

Pour 2008-2009, les dépenses réelles sont en baisse par rapport aux dépenses de l'exercice précédent. Cette situation est attribuable en grande partie aux difficultés et aux délais pour pourvoir les postes vacants, à la diminution de l'attribution de contrats de services professionnels externes et à l'absence d'une tournée de formation dans toutes les régions du Québec.

En guise de conclusion, de manière générale et conformément aux grands objectifs de modernisation de l'État, la Commission revoit constamment ses façons de faire et vise toujours l'amélioration des services à la clientèle en misant sur l'efficacité, l'innovation et la créativité de son personnel de même que sur la performance de son organisation.

PARTIE 5 = LES EXIGENCES législatives et gouvernementales

La présente partie fait état des interventions et des activités de la Commission liées à certaines exigences législatives et gouvernementales en matière de reddition de comptes.

Accès à l'égalité en emploi

En vertu de la Loi sur la fonction publique⁹, les ministères et les organismes gouvernementaux doivent rendre compte des résultats obtenus par rapport aux objectifs d'un programme d'accès à l'égalité pour des groupes cibles ou d'un plan d'embauche pour les personnes handicapées. L'objectif consiste à atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % de membres de communautés culturelles, d'anglophones, d'autochtones ou de personnes handicapées dans des postes permanents, occasionnels, à titre d'étudiantes ou d'étudiants ou de stagiaires.

Au cours de la dernière année, la Commission a procédé à l'embauche de deux personnes membres de l'un de ces groupes cibles, ce qui contribue à augmenter le taux de représentativité de ces groupes à 5,5 %, comparativement à l'année 2007-2008, où il était de 3,6 %.

Allégement réglementaire et administratif

En conformité avec le Plan d'action en matière d'allégement réglementaire et administratif adopté par le gouvernement du Québec en août 2004, la Commission reconnaît la nécessité de simplifier les relations qu'elle établit avec les entreprises.

La Loi sur l'équité salariale n'oblige pas les employeurs à produire un rapport à la Commission sur l'exercice d'équité salariale réalisé dans leur entreprise. Toutefois, la Commission peut demander des renseignements ou des documents aux entreprises lorsqu'elle le juge nécessaire. Dans ce cas, la Commission n'exige que ce qui est indispensable.

Afin de soutenir les entreprises dans la réalisation de leur exercice d'équité salariale, la Commission offre une assistance spécialisée, un service de conciliation et des formations sur mesure. De plus, elle met à la disposition des employeurs des outils informatiques accessibles sur son site Internet, notamment le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*, une méthode d'évaluation des emplois et une grille de calcul rétroactif.

Dans un souci de communiquer avec sa clientèle dans un langage toujours plus clair et simplifié, la Commission révisé ses publications afin de favoriser l'implantation et le maintien de l'équité salariale au Québec. De plus, elle met rapidement en ligne sur son site Web l'information, les outils, les décisions et les orientations utiles à l'application de la Loi.

Au cours de la prochaine année, un progiciel plus convivial pour réaliser et maintenir l'équité salariale ainsi que le développement d'un premier programme de formation en ligne devrait permettre aux entreprises de bien comprendre leurs obligations sans avoir à se déplacer et au moment où leur disponibilité le leur permet.

⁹ QUÉBEC. *Loi sur la fonction publique*, L.R.Q., c. F-3.1.1.



Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics

En conformité avec le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics¹⁰ en vigueur depuis le 1^{er} septembre 1998, la Commission a adopté, le 17 mars 1999, le Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale. Ce code vise à promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité de la présidente et des commissaires et définit les règles et les valeurs qui guident leurs actions.

À ce jour, aucun manquement ni aucune irrégularité au Code n'ont été relevés. Le texte intégral du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale est présenté à l'annexe 2 du présent rapport annuel.

Développement durable et changements climatiques

Développement durable

Au cours de l'année 2008-2009 et conformément à la Loi sur le développement durable¹¹, la Commission de l'équité salariale a mis sur pied un comité de travail pour réaliser son plan d'action de développement durable dans les délais prévus, soit au plus tard le 31 mars 2009, de même que pour assurer sa mise en œuvre. Le plan d'action est disponible sur le site Web de la Commission.

Préoccupée par la gestion des matières résiduelles, la Commission contribue à l'implantation du programme *VISEZ juste!*, qui s'applique aux ministères et aux organismes du gouvernement du Québec. Ainsi, la récupération multi matières (plastique, verre, métal) et celle du papier et du carton est assurée à la Commission.

De plus, la Commission contribue activement à la progression et à l'efficacité de la stratégie d'approvisionnement écologique. Cela s'accomplit sous la responsabilité de la Direction générale des acquisitions (DGACQ) du Centre de services partagés du Québec, qui veille à ce que les acquisitions des ministères et des organismes soient plus respectueuses des dimensions économique, sociale et environnementale du développement durable.

Au cours de l'année, la Commission a continué de poser des gestes concrets pour l'environnement. Depuis le 22 septembre 2008, elle n'achète plus d'eau embouteillée.

Changements climatiques

Dans le cadre de la mise en œuvre de la mesure 17 du Plan d'action 2006-2012 sur les changements climatiques, qui exige que chaque ministère développe un programme visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre occasionnées par les déplacements des employés pour se rendre au travail, la Commission de l'équité salariale a modifié sa politique administrative PA 02-01 sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents. Cette politique détermine les critères devant être pris en considération afin d'effectuer un choix plus économique et efficace lors des déplacements et incite le personnel à favoriser le transport en commun et à privilégier le covoiturage.

¹⁰ Québec. « Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics », c. M-30, r. 0.1, 1998, *Loi sur le ministère du Conseil exécutif*, (L.R.Q., c. M-30, a. 3.0.1. et 3.0.2., 1997, c. 6, a. 1).

¹¹ QUÉBEC. *Loi sur le développement durable*, L.R.Q., c. D-8.1.1.

De plus, l'accessibilité future à une formation en ligne de la Commission de l'équité salariale devrait permettre non seulement de diminuer les déplacements des personnes qui la reçoivent, mais aussi de ceux des responsables de la formation.

Égalité entre les femmes et les hommes

Conformément à l'objectif 2.3 du document *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : plan d'action ministériel 2007-2010*, au cours de l'année 2008-2009, la Commission a contribué à l'atteinte de résultats importants relativement aux actions inscrites (27 et 28). Tout au long du présent rapport, des indicateurs ciblés permettent de mesurer le travail accompli et les résultats obtenus au regard de ces actions, spécifiquement selon les indicateurs suivants :

27. Intensifier le soutien auprès des entreprises et la vérification afin d'augmenter le taux de conformité à la Loi sur l'équité salariale.

- Orientation stratégique 1, Objectif 1.1.1, Indicateur « Volume des activités auprès de la clientèle et des partenaires », p.21.
- Orientation stratégique 2, Objectif 2.1.2, Indicateur « Progression annuelle du taux des entreprises déclarant avoir terminé leur démarche d'équité salariale », p.34.

28. Promouvoir la Loi sur l'équité salariale auprès des travailleuses vulnérables et développer la gamme des outils de sensibilisation à l'intention des entreprises afin d'enrayer la discrimination salariale fondée sur le sexe.

- Orientation stratégique 1, Objectif 1.1.1, Indicateur « Augmentation de 10 % des demandes provenant des travailleuses non syndiquées d'ici 2009 », p.22.
- En ce qui a trait aux outils de sensibilisation à l'intention de toute sa clientèle et particulièrement des entreprises, la Commission travaille déjà à la réalisation de nouveaux outils, qui seront disponibles en ligne. Cependant, étant donné le dépôt du projet de loi n° 25 modifiant la Loi sur l'équité salariale le 12 mars 2009, la Commission ajustera le contenu des outils avant de les rendre disponibles afin qu'il reflète rigoureusement les modifications apportées à la Loi.

Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

Conformément aux obligations prescrites par la Charte de la langue française, la Politique linguistique de la Commission a été adoptée le 18 octobre 2004 à la suite de l'avis favorable émis par l'Office de la langue française. Depuis, la Commission veille à l'application rigoureuse de cette politique et au respect des règles prévues par la Charte. Elle s'assure que la Politique est accessible à tout le personnel, notamment lors de l'accueil de nouvelles recrues.

De façon à promouvoir la présence et la maîtrise du français au sein de la Commission, des rappels sont effectués hebdomadairement dans son bulletin électronique à l'intérieur d'une chronique linguistique intitulée *Le français est de bonne humeur*.

En complément de sa politique linguistique, la Commission a adopté, en 2006, une politique de rédaction non sexiste dont l'objectif est de faire connaître au personnel de la Commission un ensemble de règles permettant d'assurer une représentation juste des genres par une formulation épiciène. À cet égard, *Avoir bon genre à l'écrit : guide de rédaction épiciène* (2006) de l'Office québécois de la langue française, constitue un ouvrage de référence largement utilisé par la Commission.

Gouvernance des sociétés d'État

Ne s'applique pas.

Protection des renseignements personnels

Dans le cadre d'activités portant sur la sécurité liée aux principes directeurs énoncés dans la Directive sur la sécurité de l'information gouvernementale¹², une campagne de sensibilisation a eu lieu au cours de l'année 2008-2009 afin de rappeler aux différentes unités administratives de la Commission l'importance de protéger la confidentialité des renseignements personnels qu'elle détient en conformité avec la législation applicable.

Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels

Le Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels est entré en vigueur le 29 mai 2008. Ce règlement, élaboré par le Secrétariat à la réforme des institutions démocratiques et à l'accès à l'information, s'applique aux ministères et organismes publics, dont la Commission de l'équité salariale.

Certaines dispositions sont d'ores et déjà en vigueur, dont l'obligation pour le dirigeant d'un organisme public de veiller à ce que les membres du personnel sous sa responsabilité, dont le personnel de direction ou d'encadrement, soient sensibilisés aux obligations et aux pratiques liées à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels et qu'ils reçoivent une formation en la matière. Ainsi, la Commission a favorisé la participation aux activités du réseau des responsables de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels, de même que celles dispensées par l'Association sur l'accès et la protection de l'information (AAPI).

Quant aux règles visant la diffusion dans un site Web des documents ou renseignements produits par les ministères et les organismes, elles seront en vigueur à compter du 29 novembre 2009. La Commission veille actuellement à ce que tout soit mis en œuvre afin que la diffusion de l'information visée par ce règlement soit réalisée à cette échéance. Comme il est suggéré dans le Guide des responsables Web, *Pratiques recommandées pour l'application du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels*, la Commission a choisi de créer dans son site Web une section distincte nommée *Accès à l'information*. Cette section regroupera les informations à diffuser dictées par le Règlement en un seul endroit, ce qui facilitera d'autant la recherche par sa clientèle.

¹² QUÉBEC. *Loi sur l'administration publique*, L.R.Q., c. A-6.01, a. 66.

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

En vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., chapitre A-2.1), la Commission a reçu, pour la période du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009, 16 demandes d'accès à l'information, comparativement à 38 pour l'année précédente.

La Commission a atteint son objectif de répondre à toutes les demandes qui lui sont adressées et dans la majorité des cas, elle l'a fait dans les délais prescrits par la Loi. Le tableau suivant présente les délais de traitement des demandes d'accès à l'information.

Nombre de demandes traitées à l'intérieur du délai de 20 jours prévu par la Loi	11
Nombre de demandes traitées à l'intérieur du délai additionnel de 10 jours permis dans certaines circonstances par la Loi	1
Nombre de demandes traitées dans un délai excédant 30 jours ¹	3
Nombre de demandes en traitement ²	1
Total	16³

1 Trois demandes n'ont pu être traitées dans un délai de 30 jours, notamment en raison de leur complexité ou de la difficulté à colliger rapidement l'information requise.

2 Le délai pour le traitement de cette demande expirera après le 31 mars 2009.

3 Parmi les 16 demandes traitées, le nombre de refus de demandes s'élève à trois : deux ne pouvaient être accordées en raison de la nature des renseignements demandés et une demande a été transmise à un autre organisme d'où émanaient les documents requis (art. 48, Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels).

Recommandations du Vérificateur général du Québec

Le Vérificateur général du Québec n'a émis aucune recommandation concernant la Commission lors du dépôt de ses récents rapports à l'Assemblée nationale.

**LISTE DES ORGANISMES QUI ONT PARTICIPÉ AUX AUDITIONS PUBLIQUES
DE LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL
LES 25, 26 ET 31 MARS 2009**

Centrale des syndicats démocratiques

Centrale des syndicats du Québec

Confédération des syndicats nationaux

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail et Fédération des femmes du Québec

Conseil du patronat du Québec

Conseil du statut de la femme

Conseil québécois du commerce de détail

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Fédération des chambres de commerce du Québec

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Mouvement des caisses Desjardins

Syndicat canadien de la fonction publique

L'Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec et le Syndicat de la fonction publique du Québec ont présenté des mémoires dans le cadre de consultations particulières à l'égard du projet de loi n° 25, Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale, mais ils n'ont pas participé aux auditions publiques.

ANNEXE 2

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

PRÉAMBULE

L'adoption du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale exprime l'adhésion de chacun d'eux aux normes d'éthique et de déontologie établies aux articles 80 et 86 de la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., c. E-12.001) et au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics édicté par le Décret numéro 824-98 adopté le 17 juin 1998.

1. Le présent code a pour objet de promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité des membres de la Commission en privilégiant des normes élevées de conduite.
2. Les membres de la Commission doivent s'occuper exclusivement des devoirs de leurs fonctions et les exercer à plein temps.
3. Un membre de la Commission est tenu d'exercer ses fonctions dans le respect des principes d'éthique et des règles de déontologie prévus par la Loi, le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics et le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

Il doit en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

4. Un membre remplit son rôle avec rigueur, probité et dignité, dans la tradition d'accessibilité et de célérité attendue du public.
5. Un membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.
6. Un membre doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisans.

Dans la manifestation publique de ses opinions politiques, un membre doit faire preuve de réserve.

7. Nul membre ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission.

Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si cet intérêt lui échoit par succession ou par donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

8. Un membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

L'expression « situation de conflit d'intérêts » vise une situation dans laquelle un membre de la Commission a un intérêt privé ou personnel suffisant dans un organisme, une entreprise ou une association qui pourrait influencer ou sembler influencer l'exercice de ses fonctions officielles.

Il y a conflit d'intérêts notamment lorsque :

- le membre peut, eu égard à une situation donnée, en retirer des bénéfices financiers personnels ;
- le membre peut utiliser son pouvoir de décision ou son influence à l'avantage de groupes ou de personnes avec qui il a des liens d'affaires, d'amitié ou de parenté ;
- le membre peut utiliser à son profit personnel les informations auxquelles il a un accès privilégié en raison de ses fonctions.

9. Le membre doit dénoncer tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre la Commission, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

Le membre doit, dans les trente jours de son entrée en fonctions, compléter le formulaire de Déclaration d'intérêts mis à sa disposition par la Commission. Il doit également de sa propre initiative compléter de nouveau un tel formulaire si une nouvelle situation identifiée au premier alinéa est survenue depuis sa dernière déclaration.

La Commission doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des informations fournies en application du présent article.

10. Un membre s'abstient de prendre part aux délibérations de la Commission sur tout sujet où sa partialité pourrait être mise en doute notamment par :

- a) la représentation faite par la firme, le cabinet ou le bureau dont ce membre fait partie ou dont il a fait partie au cours des deux années précédentes ;
- b) l'exercice d'activités professionnelles auprès de toute personne visée ou concernée par le sujet au cours des deux années précédentes ;
- c) l'existence de relations privilégiées avec l'une des personnes visées ou concernées par le sujet ou avec son procureur au cours des deux années précédentes ;
- d) une prise de position publique se rapportant directement au sujet.

11. Un membre ne doit pas confondre les biens de la Commission avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

12. Un membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

13. Un membre ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

14. Un membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

15. Un membre doit, dans la prise de décision, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

16. Un ex-membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la Commission.

Il ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue, ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la Commission ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la Commission est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les membres de la Commission ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au troisième alinéa du présent article, avec l'ex-membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

17. Le Président de la Commission doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de la Commission.

18. La Commission doit rendre le présent code accessible au public et le publier dans son rapport annuel.

19. Le rapport annuel de la Commission doit en outre faire état du nombre de cas traités et de leur suivi, des manquements constatés au cours de l'année par les instances disciplinaires, de leur décision et des sanctions imposées par l'autorité compétente ainsi que du nom des membres révoqués ou suspendus au cours de l'année.

20. Les membres en fonction à la date de l'entrée en vigueur du présent code, doivent, dans les trente jours de cette date, compléter le formulaire de Déclaration d'intérêts mentionné au deuxième alinéa de l'article 9.

21. Le présent code entre en vigueur le jour de son adoption par la Commission.





www.ces.gouv.qc.ca

Commission
de l'équité salariale

Québec

